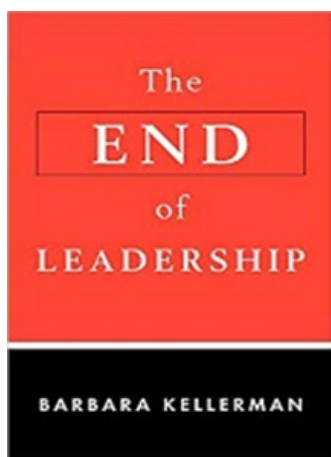


**Resensi Buku**  
**The End of Leadership**

Sumini

Program Doktor Kepemimpinan dan Inovasi Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

Korespondensi: Sumini (e-mail: [sumini@ugm.ac.id](mailto:sumini@ugm.ac.id))

Judul	: The End of Leadership
Penulis	: Barbara Kellerman
Penerbit	: Harper Collins Publishers
Cetakan	: Pertama, 2012
Tebal	: 219 halaman

Buku dengan judul *The End of Leadership* yang ditulis oleh Barbara Kellerman, seorang pengajar di Harvard University, sangat menggelitik. Setidak-tidaknya isi buku itu akan memunculkan perasaan tidak nyaman, was-was, dan khawatir yang mendalam di antara para pemimpin, terutama mereka yang sedang menduduki posisi atau jabatan berprestise. Isi buku ini juga akan menggelitik mereka yang merupakan pegawai pemerintah dan sedang dipromosikan untuk jabatan-jabatan tertentu.

*The End of Leadership* yang secara harafiah dimaknai sebagai 'akhir dari kepemimpinan' menggambarkan masa-masa (kritis) sebuah kepemimpinan. Kellerman menjelaskan masa itu terjadi seiring dengan pergeseran zaman, perkembangan teknologi, dan globalisasi

telah menggeser nilai-nilai kepemimpinan. Dulu, pemimpin adalah sumber rujukan, sumber ide, dan solusi atas persoalan tertentu. Pemimpin memiliki kekuasaan penuh untuk menentukan hal yang baik dan yang buruk bagi organisasinya. Kondisi itu dapat diamati dalam lingkungan keluarga, dengan ayah sebagai pemimpin, sedangkan istri dan anak sebagai anggota yang mengikuti perintah pemimpin. Pola kepemimpinan searah ini ternyata juga ditemui pada organisasi di atasnya, seperti masyarakat, pemerintah daerah hingga negara.

Sebagian besar ucapan pemimpin menjadi kebijakan yang sulit ditolak. Ritme dan pola interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin tidak lebih daripada sekadar instruksi yang harus dijalankan, bersifat *take and give*

ketimbang bekerja bersama-sama sehingga membatasi ruang-ruang inovasi. Sekarang kemajuan teknologi telah mengubah budaya masyarakat. Teknologi menghasilkan informasi yang berdifusi secara cepat dari satu orang ke kelompok, ke masyarakat luas hingga negara.

Periode seperti sekarang ini, yaitu ketika teknologi telah mengubah budaya masyarakat, mungkin kurang menguntungkan bagi para pemimpin. Mengapa? Hal itu karena informasi akan diadopsi secara mudah dan disebarkan secara cepat dari satu bagian wilayah ke wilayah lain. Kellerman mencontohkan kasus Julian Assange tentang kebocoran data-data yang menyangkut Pemerintah Amerika Serikat. Dengan segera, informasi itu menyebar tanpa dapat dihentikan dan menjadi bola panas bagi pemerintahan Amerika Serikat karena bersifat melemahkan dan menyudutkan pemerintah.

Kellerman juga mencontohkan pemerintah di salah satu negara bagian Amerika Serikat yang dianggap gagal menyelesaikan tumpukan salju di ruas-ruas jalan utama akibat badai salju tahun 2010. Masyarakat mengharapkan dapat melewati ruas-ruas jalan tersebut secepatnya. Namun, yang terjadi adalah sebaliknya, pemerintah negara bagian tidak segera menyelesaikan tumpukan salju sehingga menghambat mobilitas masyarakat. Komplain terhadap situasi itu menyebar dengan cepatnya melalui media sosial sehingga timbul krisis kepercayaan kepada pemerintah dan menuntut respons secepatnya. Respons yang diharapkan setidaknya berupa permohonan maaf dan janji penanganan. Masyarakat juga berharap itu adalah kejadian terakhir yang mereka hadapi.

Kellerman, yang sehari-harinya mengajar di Harvard dan bergelut dengan isu kepemimpinan, sungguh memahami bahwa

kebanyakan literatur menyuguhkan konsep-konsep tentang cara menjadi pemimpin yang baik. Hal itu menciptakan gap dengan kehidupan nyata bahwa pemimpin adalah sosok yang tidak luput dari berbagai kesalahan. Ada kelemahan-kelemahan yang melekat dalam diri pemimpin dan hal itu dapat menjadi amunisi ampuh bagi masyarakat yang dipimpinnya untuk menilai kepemimpinannya. Kelemahan seorang pemimpin dapat muncul, misalnya, dalam bentuk ketidakmampuan merespons suatu kejadian dan memberikan solusi terbaik atas persoalan yang dihadapi masyarakat. Juga kebiasaan dan perilaku yang dianggap tidak seharusnya melekat pada seorang pemimpin. Kebiasaan ataupun perilaku tersebut sebenarnya adalah urusan pribadi yang sifatnya privasi. Namun, era teknologi saat ini sangat memudahkan publik mengakses hal-hal privasi terkait pemimpinnya dan digunakan untuk menilai kepemimpinan mereka. Kellerman pun menuliskan secara cermat potensi-potensi itu dapat muncul sehingga cukup strategis untuk mengetahui hal-hal yang memengaruhi sebuah kepemimpinan. Pemimpin dapat kehilangan kontrol atas orang-orang yang dipimpinnya karena adanya faktor kebebasan berekspresi. Publik memiliki hak dan kebebasan untuk menyampaikan apa pun, di mana pun, dan kapan pun. Kebebasan berekspresi saat ini didukung dengan adanya media sosial yang menjadi fasilitas yang cukup sempurna itu. Segala yang “dikatakan”, “diketik”, dan “diunggah” akan memperoleh perhatian dari “pembaca” dan “pengikutnya” sehingga dapat mendorong terjadinya gerakan-gerakan sosial dan memunculkan skeptisisme terhadap pemimpin.

Hal itu sejalan dengan revolusi kontruks sosial “pemimpin” dan “pengikut”. Dari kekuatan dan otoritas yang harus dipatuhi menjadi pemimpin berjalan bersama-sama

dengan 'yang dipimpin'. Perubahan lainnya juga adalah dari pemimpin yang berkarisma menjadi pemimpin yang memiliki kemampuan adaptif atas perubahan yang ada. Jika, pergeseran nilai dan kontruks pemimpin sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi itu benar, maka pertanyaannya adalah bagaimana memunculkan seorang pemimpin revolusioner? Jawabannya adalah pemimpin yang responsif terhadap perubahan dan yang dapat berjalan bersama-sama dengan yang dipimpin.

Kini kebutuhan atas seorang pemimpin menjadi penting. Di tangan seorang pemimpin, baik itu pemimpin perusahaan, organisasi, institusi, maupun lembaga pemerintahan, terletak harapan untuk perubahan ke arah yang lebih baik. Banyak sekolah dan lembaga pendidikan dibuka untuk mencetak pemimpin-pemimpin unggul, inovatif dan mumpuni. Sekolah Hukum, Kedokteran, Bisnis, dan Sekolah Pendidikan di Harvard, misalnya, memiliki misi untuk menghasilkan pemimpin di masa depan. Sekolah lainnya, seperti Dartmouth College, Medgar Evers College, Bryn Mawr College, dan banyak lainnya di Amerika juga memiliki misi serupa. Kini banyak sekolah kepemimpinan dibuka di Amerika yang sekaligus menandakan dibukanya era 'industri kepemimpinan'. Hal itu menunjukkan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, dapat dipelajari di sekolah-sekolah.

Jika benar sekolah-sekolah di bidang kepemimpinan memiliki andil menciptakan seorang pemimpin, ini menjadi momentum penting bagi individu-individu yang telah memiliki bakat memimpin sejak kecil. Mereka dapat menimba ilmu, mempelajari, dan mengasah bakat memimpin yang dimilikinya tersebut menjadi lebih terarah dan berkembang lebih baik. Namun, Kellermen menyimpulkan perlunya kehati-hatian dalam memilih ataupun mengembangkan sekolah

kepemimpinan. Dikatakannya bahwa situasi politik kepemimpinan dalam dua dekade terakhir cukup sulit untuk dipelajari dan mempunyai bentuk yang berbeda dengan era sebelumnya. Pemimpin terhalangi oleh ideologi, demokrasi oleh dan untuk masyarakat, kebebasan berekspresi, serta jaringan penghubung yang sangat luas. Empat hal tersebut menjadi tantangan yang dapat membahayakan industri kepemimpinan sehingga Kellerman menyarankan agar industri kepemimpinan melakukan langkah-langkah strategis. Industri kepemimpinan harus mengakhiri 'pemimpin' sebagai pusat diskusi ke pembahasan 'orang yang dipimpin/followers'. Industri kepemimpinan juga harus fokus pada tema-tema spesifik, kritis terhadap subjek kepemimpinan yang dipelajari serta mengembangkannya seiring dengan perkembangan zaman.